**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 34 города Таганрога Ростовской области**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Утверждена**  **приказом МОБУ СОШ №34**  **от 30 апреля 2022 №\_\_\_\_**  **\_** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В.Чумак**  **Директор МОБУ СОШ №34** |

**ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА**

**ПЕДАГОГОВ МОБУ СОШ №34**

**на 2022-2024 г.**

1. **Паспорт программы**

***Наименование программы***: Программа профессионального роста педагогов МОБУ СОШ №34 на 2022-2034 гг.

***Цель программы***: Сформировать целевую позицию (профессиональную и личностную) педагогического коллектива и отдельного педагога на основе его профессионально-личностного развития.

***Задачи:***

1. Повышение образовательных результатов школы на основе повышения уровня продуктивности педагогической деятельности педагогов;
2. Внедрение в практику преподавательской деятельности передовых педагогических технологий;
3. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации и внутришкольной системе повышения квалификации;
4. Формирование коллективных и индивидуальных целей педагогического коллектива;
5. Готовность педагогического коллектива к следующему этапу профессионального развития;
6. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива

Решение этих задач должно привести к следующим **планируемым результатам:**

• Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников;

• Учителями приобретены новые знания и опыт;

•  Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению образовательных результатов.

**Этапы реализации Программы:**

**I этап – Подготовительный (май 2022 – сентябрь 2022)**

**Задачи:**

1. Разработка модели развития профессиональной позиции учителя;
2. Разработка модели управления профессиональным развитием педагогического коллектива;
3. SWOT-анализ профессиональной среды и уровня педагогической деятельности:

4. Разработка системы мониторинга профессионально развития учителя и педагогического коллектива школы.

**II этап – Формирующий (сентябрь 2022 - август 2024)**

**Задачи;**

1. Управление профессиональным развитием педагогов:
2. Мониторинг профессионального развития педагогов;
3. Мониторинг качества педагогической деятельности на основе образовательных результатов.

**III этап - Результативно-оценочный (сентябрь 2024 – декабрь 2024**

**Задачи;**

1. Анализ уровня сформированности профессиональной позиции учителя и педагогического коллектива;
2. Анализ уровня профессионально-личностного и организационного

развития педагогического коллектива;

1. Анализ мотивационно-ценностной среды педагогического коллектива;
2. Анализ уровня готовности деятельность; и включенности в инновационную деятельность;
3. Корреляционный анализ профессионально-личностного развития коллектива и образовательных результатов школы.

**Стратегия реализации Программы**

Программа профессионального роста педагогов представляет собой модуль, имеющий цель, задачи, содержание деятельности, методы реализации, конечный результат с указанием сроков выполнения.

Программа строится на основе трех принципов:

1. Уровневый подход к повышению квалификации с учетом квалификации и профессиональными затруднениями;
2. Сочетание повышения квалификации с развитием творческого потенциала педагогов;
3. Интеграция теоретико-практической, методической и технологической подготовки, обеспечивающей планомерный и целенаправленный профессиональный рост учителей.

Программа профессионального роста педагогов выстраивается на основе следующих процессуальных действий:

- оказание помощи учителю в разработке индивидуальной программы профессионального развития с учетом его профессиональных затруднений, потенциальных возможностей и педагогического опыта;

- отбор научно-методических материалов;

- деятельность Школы профессионального учителя и внутришкольной системы наставничества;

- повышение роли Методического совета и школьных методических объединений.

- анализ результатов деятельности. Конструирование педагогической системы на основе обобщения результатов.

**Исполнители программы:** педагогический коллектив школы, Методический совет школы, школьные методические объединения.

**II. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ**

**2.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов**

В настоящий момент школа полностью укомплектована педагогическими кадрами. Контингент педагогических работников имеет следующие характеристики:

Таблица1

**Контингент педагогических работников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Педагогический стаж. | | | | | | | |
| Всего | До 5 лет | | 5-15 лет | | 15-30 лет | | Свыше 30 |
| 35 | 7 | | 11 | | 12 | | 5 |
| Уровень образования | | | | | | | |
| Высшее образование | | | 36 (100%) | | | | |
| Половая принадлежность | | | | | | | |
| Мужчины | | | | Женщины | | | |
| 3 (8,3%) | | | | 33 (91,7%) | | | |
| Квалификация учителей | | | | | | | |
| Всего | | Высшая | | Первая | | Без категории | |
| 35 | | 19 (54%) | | 8 (23%) | | 8 (23%) | |
| Возрастной состав | | | | | | | |
| Всего | | До 30 лет | | От 30-55 | | От  55 | |
| 35 | | 6 (17%) | | 23 (66%) | | 6 17%) | |

Звание «Отличник народного просвещения» имеет 1 педагог Почетными грамотами Министерства Просвещения России награждены 12педагогов.

Педагоги школы являются призерами и участниками профессиональных конкурсов различного уровня.

В системе в школе осуществляется мониторинг образовательных результатов по четвертям, годам, ведется портфолио педагогов.

В целях мониторинга уровня профессионализма педагогических кадров с сентября 2022 года в школе вводится карта диагностики профессионального мастерства каждого педагога.

Опираясь на результаты мониторинга, администрация школы планирует осуществлять распространение педагогического опыта на разных уровнях через практико-ориентированные семинары, научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, что позволит в системе вести работу по повышению профессионального мастерства учителей.

**2.2 Анализ потенциала перехода школы в эффективный режим работы**

Необходимость разработки Программы профессионального роста педагогов возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах, с одной стороны «старением», «профессиональным выгоранием» учителей, с другой – омоложением коллектива и выявленными проблемными зонами в педагогической практике педагогов.

Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в Федеральных образовательных стандартах на уровне общего образования.

Актуальность создания программы обусловлена также новыми требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, переводить личное самообразование на новый уровень, активно включаться в методическую работу.

Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Для выявления потенциала развития образовательной системы школы был проведен SWOT-анализ, который позволил выявить ее сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски ее развития (внешние факторы). Результаты анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Сильные стороны | Возможности |
| Школа обеспечена кадрами. Участники образовательного процесса заинтересованы в переходе школы в эффективный режим работы.  В школе есть инициативные, ищущие педагоги, которые вполне могут стать тем ядром, вокруг которого строится командная работа.  В школе имеется система методической работы.  Учителя в системе повышают квалификацию.  Высокий профессионализм учителей (77% учителей имеют категорию).  Соблюдение преемственности в преподавании предметов.  Психолого – педагогическое сопровождение образовательной деятельности. | Удовлетворение образовательными результатами обучающихся с различными способностями и возможностями и их родителями (законными представителями.  Организация работы с неуспевающими обучающимися.  Организация работы с одаренными детьми.  Мотивация педагогических работников на профессиональное развитие.  Мониторинг результативности перехода в эффективный режим развития школы.  Использование развивающих технологий в учебном процессе. Участие в инновационной деятельности всех участников образовательного процесса.  Распространение положительного опыта работы школы, работающей в сложных социальных контекстах. |
| Слабые стороны | Угрозы |
| Низкие показатели образовательных результатов по основным предметам (результаты ВПР в 5,6,7 классах, ОГЭ, ГИА).  Недостаточное психолого-педагогическое сопровождение обучающихся по адаптированным образовательным программам.  Высокий уровень эмоционального выгорания педагогов.  Нехватка у педагогов опыта работы в команде.  Формирование и развитие образования на каждом уровне осуществляется без достаточной опоры на предшествующее образование и без учета дальнейших перспектив.  Отсутствие учета возрастной психологии обучающихся | Непринятие отдельными педагогическими работниками программы перехода школы в эффективный режим развития.  В процессе командной работы риск не завершения работы до конца, возможного обострения отношений в коллективе, появление некомандных игроков в ее составе.  Рассогласованность в действиях педагогов разных уровней обучения.  Большое количество семей с низким социальным статусом.  Невовлеченность родителей в процесс перехода школа в эффективный режим работы. |

Проведенный анализ позволяет сделать утверждать, что внешние возможности и риски не являются определяющими в развитии образовательной системы школы. Стратегия развития ориентирована на внутренний потенциал развития школы и инновационные технологии управления и обучения.

**III.Целевой раздел**

Результатом входного внешнего и внутреннего мониторинга основных школьных процессов стало выявление следующей проблемы – недостаточный уровень предметной и методической компетентности педагогов школы.

Перед школой поставлена следующая цель - сформировать целевую позицию (профессиональную и личностную) педагогического коллектива и отдельного педагога на основе его профессионально-личностного развития.

Поставленная цель будет достигнута через развитие предметной и методической компетентности педагогических работников. что должно обеспечить:

- рост профессиональных навыков и умений педагогов;

- повышение ответственности и качества педагогического труда;

- повышение уровня саморегуляции и самоорганизации педагогов;

- рост творческого потенциала каждого учителя;

- практическое применение современны, в том числе цифровых педагогических технологий;

-перевод школы в эффективный режим деятельности.

**IV.План реализации программы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Мероприятие** | **Май 2022-сентябрь 2022** | **2022-2023 учебный год** | **2023-2024 учебный год** | **Сентябрь-декабрь**  **2024** | **Итог** |
| Анализ предметной и методической компетентности педагогических работников при помощи различных методик. |  |  |  |  | Составлена карта педагогических затруднений педагогов |
| Разработка модели профессиональной позиции педагогического коллектива |  |  |  |  | Разработана модель профессиональной позиции педагога |
| Разработка модели профессионального подхода к управлению профессиональным развитием педагогического коллектива |  |  |  |  | Разработана модель управления профессиональным ростом педагогов |
| Разработка и реализации профессиональной стратегии управления организационным развитием («Непрерывное профессиональное образование», «Инновационная деятельность»  «Мотивация») |  |  |  |  | Организационное развитие педагогов (90%) |
| Разработка и реализация системы мониторинга профессионального роста педагогов |  |  |  |  | Положительная динамика профессионального роста |
| Сбор и анализ информации о прохождении педагогами курсов повышения квалификации и переподготовки. |  |  |  |  |  |
| Непрерывное профессиональное образование в системе повышения квалификации и переподготовки |  |  |  |  | Повышение предметной и методической компетентности педагогов |
| Непрерывное профессиональное образование на базе школы:   * - обучающие педагогические советы и заседания органов коллегиального управления; * - практические занятия, информационно -практические семинары; * лекции и семинары с приглашением специалистов; * в системе работы методического совета, методических объединений, проблемных, инициативных и творческих групп; * школа молодого учителя; * организация самообразования педагогических работников; * в системе участия в управлении школой; * школа профессионального учителя; * программы индивидуального развития педагогов.- | **-** |  |  |  | Повышение предметной и методической компетентности педагогов |
| Анализ состояния межличностных отношений в педагогическом коллективе. |  |  |  |  | Характеристика межличностных отношений в коллективе |
| Формирование командного стиля работы педагогического коллектива. |  |  |  |  | Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышение образовательного результата |
| Организация школьной системы педагогического наставничества |  |  |  |  | Создана система и реализуется педагогического наставничество |
| Школьно-внешкольные формы профессионального развития:   * участие в конкурсах педагогического мастерства (на школьном, городском, региональном, федеральном и международном уровнях; * участие в конференциях, фестивалях и т.п. на различных уровнях; * дистанционное обучение. |  |  |  |  | Повышение предметной и методической компетентности педагогов.  Рост результативности участия педагогов |
| Повышение уровня организационной культуры педагогического коллектива:   * совершенствование формальной структуры деятельности (структура управления «по вертикали», распределение функционала и ответственности руководителей, упорядоченность и фиксированность процедур функционирования школы, система планирования и т.п.); * формирование корпоративной культуры: * обеспечение условий для участия в управлении школой, * обеспечение информационно-коммуникационной сети коллектива, * разработка и реализация программы развития коллектива;; * (достижение ценностно-ориентационной зрелости, организованности, сплочённости и т.п.). |  |  |  |  | Сформирован новый уровень организационной культуры педагогического коллнктива |
| Реализация внешних стимулов:   * создание и реализация гибкой и оперативной системы морального поощрения; * создание и реализация гибкой и оперативной системы материального вознаграждения. |  |  |  |  | Эффективная система внешних стимулов. |

**V. Обеспечение реализации программы**

**Директор:**

- общий контроль реализации программы;

- обеспечение взаимодействия участников образовательного процесса;

- укрепление материально-технической базы учебных кабинетов и приведение средств обучения в соответствии с современными требованиями;

- управление бюджетом;

- организация мониторинга хода и результатов реализации Программы в целях проведения возможных корректировок ведущихся и планируемых действий;

- системный анализ проблем и планирование деятельности, направленной на их разрешение.

**Заместители директора по УВР и ВР**

- организация и разработка механизма взаимодействия участников образовательного процесса и социальных партнёров;

- организация повышения квалификации педагогических кадров;

- развитие творческих инициатив, мобильности педагогических работников ОУ, обобщение и распространение передового  опыта педагогов;

- организация взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий с последующим самоанализом и анализом достигнутых результатов;

- анализ состояния преподавания по итогам промежуточного, итогового контроля;

- текущий контроль реализации перехода школы в эффективный режим работы.

**Педагог-психолог:**

- реализация психологической поддержки участников образовательного процесса;

- оказание помощи при трудностях в обучении, общении или психическом самочувствии;

- обучение навыкам самопознания, самораскрытия, самоанализа, использования своих психологических особенностей и возможностей для успешного обучения и развития;

- организация консультативной работы с педагогами, в рамках которой происходит разработка и планирование единой психолого-педагогической стратегии сопровождения каждого ребенка в процессе обучения;

- проведение психологической профилактики, направленной на преодоление профессионального выгорания педагогов

- участие в разработке модели психолого-педагогического сопровождения обучающихся;

- проведение опросов, диагностики с целью определения эффективности работы.

**Педагогические работники:**

− освоение новых образовательных технологий, активных методов обучения и др.;

− разработка и реализация индивидуальных планов самообразования и планов профессионального развития;

- соблюдение графика повышение квалификации;

- организация и проведение оценочных процедур результативности обученности.

**VI.Руководство и контроль выполнения программы**

Руководство реализацией Программой осуществляется на уровне педагогического совета и совета школы.

Отслеживание и корректировка основных шагов реализации Программы потребуют организации мониторинга, что подразумевает: систематический сбор, обработку, анализ и распространение информации о реализации Программы, ориентированной на информационное обеспечение управления процессом, позволяющей судить о его состоянии в любой момент времени и дающей возможность прогнозировать его развитие.

Цель мониторинга – выявить соответствие реальных шагов перехода в эффективный режим работы школы плану реализации.

**Мониторинг реализации программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Сроки выполнения | Ответственные |
| 1. | Прохождение курсов повышения квалификации педагогами школы | По отдельному графику | Заместитель директора по УВР |
| 2. | Мониторинг уровня компетенций педагогов | Ежегодно, май | Заместитель директора по УВР |
| 3 | Мониторинг участия педагогов в конкурсах различных уровней | Ежегодно, май | Заместитель директора по УВР |
| 4. | Мониторинг трансляции педагогического опыта педагогов школы | Ежегодно, май | Заместитель директора по УВР |
| 5 | Мониторинг результатов обученности по итогам промежуточной аттестации и административеного контроля | Каждое полугодие | Заместитель директора по УВР |
| 6 | Мониторинг результатов ВПР | Ежегодно, Июнь, июль | Заместитель директора по УВР |
| 7 | Проверка состояния преподавания предметов  учебного плана. | В течение года | Заместитель директора по УВР |
| 8 | Мониторинг выполнения  учебных программ по предметам | Ежегодно, конец четверти, года | Заместитель директора по УВР |

Приложение 1

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Компетенции** | **8-10 баллов** | **7-6 баллов** | **5 баллов и ниже** |
| **1. Предметно-методологическая** | Отлично ориентируется в  современных публикациях по  дидактике; следит за современными исследованиями по базовым наукам;  что отражено в оборудовании  кабинета, организации учебной деятельности, содержании урочной и внеурочной деятельности учеников.  Имеет в активе разнообразные методы и приемы работы, в т. ч. групповые, проектные | Использует материал  педагогических публикаций время от времени - для подготовки докладов, отчетов.  Эпизодически использует  информацию о последних достижениях наук в содержании учебного процесса.  Групповые, проектные формы работы использует эпизодически | Практически не следит за  достижениями в области  разработок новых подходов в преподавании своего предмета, не пользуется периодикой. В основном применяет традиционные методики |
| **2. Психолого -педагогическая** | Имеет и использует знания о  системе учебного успеха  ученика, реализует в практике положения теории познавательной деятельности.  При обсуждении педагогических воздействий, анализе уроков, результативности учения  активно использует понятия,  характеризующие познавательную сферу ученикаэ | Не имеет целостного  представления обо всех  ресурсах и условиях учебного успеха ученика. Иногда эти знания носят интуитивный характер, а  термины - нечеткие границы, что мешает коллективному  обсуждению общих  проблем взрослых с одним и тем же учеником. | Имеет затруднения в системном подходе к оценке учебных ресурсов ученика. Практически не может самостоятельно охарактеризовать уровень параметров учебного успеха конкретного ученика |
| **3. Валеологическая** | Хорошо разбирается в  теории, постоянно  совершенствует свои знания  в этом направлении,  использует их в реальном  учебном процессе. Владеет  навыками применения  здоровьесберегающих  технологий. Владеет знаниями и практическими умениями организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными  возможностями здоровья | Недостаточно свободно  ориентируется в перечисенных направлениях, но может самостоятельно проанализировать уровень здоровьесбережения  образовательной среды  на своих уроках и во внеурочной работе по алгоритму | Практически не владеет  знаниями и умениями в  этом направлении, нуждается в постоянной помощи наставника или завуча |
| **4.**  **Коммуникативная** | Умеет дифференцировать виды и способы воздействия при  общении, строит общение,  предупреждая конфликты. | Практически не возникают проблемы в общении с учеником Строит общение по принципу директивно-пони-мающего, однако не всегда умеет дифференцировать подходы в процессе общения с отдельным  ребенком | Не уделяет должного внимания стилю и способам общения, не всегда следует принципу директивно-понимающего общения |
| **5.**  **Медиатехнологи**  **ческая** | Владеет и постоянно  использует ИКТ, ЦОР. Все дидактическое  оснащение учебного процесса  систематизировано, позволяет:  - организовать индивидуализацию;  -рационально использовать  время и пространство учителя и ученика;  - использовать ЦОР. | Оснащение учебного процесса требует систематизации для эффективного  использования.  Учитель эпизодически использует  ЦОР | Дидактическое оснащение  требует доработки по содержанию, форме и количеству.  Учитель не использует  ЦОР, в основном ставит и  реализует предметные  цели в организации учебного процесса |
| **6. Управление**  **системой**  **«учитель –**  **ученик»** | Умеет выделить и  проанализировать цели и  результат учебного процесса  и его условия.  Умеет проектировать, реализовать и анализировать результативность программы развития ученика средствами своего предмета | Может проанализировать  свою деятельность по  предложенному алгоритму и  скорректировать цели,  условия учебного процесса | Практически не использует принцип планирования от конечной цели, самоанализ чаще всего строится на эмоциях, ощущениях |
| **7. Трансляция**  **собственного**  **опыта** | Может самостоятельно  подготовить, оформить  статью, доклад, отчет, не  требующий правки и научной  и предметной редактуры | Требует помощи для систематизации, структурирования, обобщения, выводов | Практически не может сам  обобщить свой опыт |
| **8. Исследовательская** | Владеет навыками  педагогического  экспериментирования при  минимальной помощи научного руководителя. Умеет проанализировать результаты внедрения инновации | Может внедрить инновацию, но для ее планирования и анализа  нуждается в научном  руководстве | Не может или затрудняется планировать внедрение  инноваций, прогнозировать результат такого внедрения |
| **9.**  **Профессиональ**  **ная** | Постоянно повышает свой  профессиональный уровень,  активно участвует в  профессиональных  конкурсах, смотрах. Для  выбора направления  самосовершенствования  руководствуется самоанализом,  рекомендациями методистов  и администрации школы | Повышает квалификацию, однако для выбора содержания и форм требуется методическая помощь | Довольствуется методическим "багажом", полученным только в результате собственного опыта. Потребность в профессиональном росте слабо выражена |